

Vejle Kommune
Skolegade 1
7100 Vejle

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

T 70 12 12 88
at@at.dk
www.at.dk

CVR 21481815

26. april 2023

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 30. marts 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 20. marts 2023.

På besøget hos BREDAGERSKOLEN, Bredager 26A, 7300 Jelling talte vi med skoleleder Helle Vestergaard, viceskoleleder Mette Nielsen, koordinator Gitte Brunbjerg Heindorf, arbejdsmiljørepræsentant Anne Dorthe Markvart, pædagog Mia Thrane og lærer [REDACTED].

Sag
20230002051/14
Ansvarlig:
Maj Olsson

CVR 29189900
P 1003338780

I har nu haft mulighed for at komme med jeres bemærkninger til sagens oplysninger. Hvis I har sendt bemærkninger til os, er de indgået i vores vurdering af sagen, og de fremgår af afsnittet nedenfor om sagens oplysninger.

Side 1/6

Vi har på baggrund af de samlede oplysninger truffet følgende afgørelse:

Påbud

Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget. Det skal I gøre i forbindelse med arbejdet med undervisning af elever i Alfheim på Bredagerskolen.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. november 2023**.

I skal orientere alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af påbuddet.

I skal **senest den 8. november 2023** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. Inden I giver os besked, skal I orientere arbejdsmiljøorganisationen om, hvordan påbuddet er efterkommet. I skal bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning Arbejdsmiljø i din virksomhed.

Begrundelse for påbuddet

Vi har vurderet, om risikoen for vold er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har forsøgt at forebygge risikoen.

Ved vold forstås fysisk vold i form af angreb mod legemet og psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane.

Vi vurderer, at arbejdet med undervisning af elever i Alfheim på Bredagerskolen ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold kan forringe ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at risikoen for vold ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende:

- At eleverne i Alfheim næsten konstant er i høj arousal, bl.a. pga. de fysiske rammer, at tilbuddet er placeret sammen med en almindelig folkeskole, at der er flere vikarer, samt at der har været et højt personaleflow, hvilket alt sammen har bidraget til en øget udadreagerende adfærd.
- At der næsten dagligt forekommer vold i form af fx knytnæveslag på bryst og i hovedet, spark, kasten med ting for at ramme, at elever vrider armen rundt på ansatte, samt nikker skaller mv. Den fysisk vold forekommer i alle 3 klasser. Samtidig forekommer der særligt i [redacted] verbale trusler som fx "Jeg slår dig ihjel". I alle tre klasser forekommer der næsten dagligt ødelæggelse af inventar.

Arbejdstilsynet vurderer, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig ift. risikoen for udsættelse for vold på i Alfheim på Bredagerskole. Det bygger vi på følgende:

- At ansatte ikke har kendskab til voldspolitikken, samt den fælles definition på vold. Det bliver dermed op til den enkelte at definere, hvad vold er, og dermed hvad der skal registreres. Ansatte er i tvivl om, hvad der skal registreres, fx om verbal vold er omfattet, og nogle ansatte registrerer kun, når episoderne er meget voldsomme. Skolen kender dermed ikke det reelle omfang af volden. Arbejdstilsynet har noteret sig, at ledelsen arbejder på et skema til læring af hændelser. Til det skal vi bemærke, at det kan være en del af den endelige tilbagemelding ift. hvordan der fremadrettet analyseres på hændelser.
- At skolen ikke arbejder systematisk med risikovurdering. Det kan betyde, at ansatte ikke konkret er klædt på til at forebygge og håndtere adfærd hos det enkelte barn. Arbejdstilsynet har noteret sig, at skolen er i gang med at kortlægge, hvad der trækker den enkelte elev, men at der ikke er tilknyttet handleanvisninger for de ansatte op på trickerpunkterne. Arbejdstilsynet skal hertil bemærke, at arbejdet med trickerpunkter kan indgå i arbejdet med en systematisk risikovurdering.
- At ansatte ikke systematisk instrueres i at forebygge vold, herunder hvordan man arbejder konfliktnedtrappende, hvor man placerer sig, hvordan man går imellem elever, der slås, uden selv at blive udsat, samt hvordan man laver fastholdelser. Arbejdstilsynet har noteret sig, at arbejdet omkring dette er startet op ved temadagene, men at det endnu ikke er implementeret i hverdagen.
- At der er frikøbt en kompetent lærer fra en anden skole til at lave co-teaching, men at dette endnu ikke er implementeret.

Arbejdstilsynet har noteret sig, at ansatte føler god støtte og opbakning fra den nye leder, samt at den nye leder har iværksat en række tiltag siden hendes opstart for 2,5 uge siden. Arbejdstilsynet skal hertil bemærke, at tiltagene kan være en del af den endelige tilbagemelding.

Arbejdstilsynet har ved besøget fået oplysninger om en række arbejdsmæssige og personlige konsekvenser, hvilket underbygger, at risikoen for vold ikke er effektivt forebygget, fx:

- Et højt sygefravær, hvilket en stor del af skyldes det psykiske arbejdsmiljø, herunder vold.
- Et højt medarbejderflow, hvilket bl.a. skyldes det psykiske arbejdsmiljø, herunder vold.
- At ansattes grænser for hvad der er normalt, og hvad man skal finde sig i har forrykket sig, og at vold er blevet hverdag.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med undervisning af elever i Alfheim på Bredagerskolen udsætter de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold forøger de ansattes risiko for at blive udsat for vold. Udsættelse for vold forøger ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme, som angst og depression, og for i nogle tilfælde at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også at få fysiske helbredsskader.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Bredagerskolen er en folkeskole under Vejle Kommune. Dette påbud retter sig imod Alfheim, der er Bredagerskolens specialtilbud. Alfheim har eksisteret siden august 2020, og har 3 klasser, A1, A2 og A3. Tilbuddet har inden for det seneste år haft en stor tilgang af elever, og har nu ca. 16 elever. Eleverne er normaltbegavede med socio emotionelle forstyrrelser.

Ledelsen består af skoleleder Helle Vestergaard, der er tiltrådt 2,5 uger inden Arbejdstilsynets besøg, viceskoleleder Mette Nielsen samt afdelingsleder Elin Aggeboe, [REDACTED].

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 20. marts 2023 på baggrund af en ulykke sket den [REDACTED] 2022 (EASY nr: 12699093). Ved besøget blev der talt med skoleleder Helle Vestergård, viceskoleleder Mette Nielsen, arbejdsmiljørepræsentant Anne Dorthe Markvart, koordinator Gitte Brunbjerg Heindorf, pædagog Mia Thrane og lærer [REDACTED].

Skriftlige materialer

Arbejdstilsynet har ved besøget fået forevist:

- 22 interne registreringer på vold fra indeværende skoleår.
- Skolens voldspolitik.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Det blev oplyst af ledelsen, at eleverne i Alfheim næsten konstant er i høj arousal, bl.a. på grund af de fysiske rammer samt at tilbuddet er placeret sammen med en almindelig folkeskole, og der skal dermed ikke meget til for at tricke de enkelte elever, der ser verden som en trussel, og dermed reagerer fysisk.

Ledelsen oplyser, at der i øjeblikket er ansættelsesstop i kommunen, og der derfor er 6 faste medarbejdere i Alfheim, samt 4 vikarer. Ledelsen oplyser endvidere, at det er gået for stærkt med at opnormere pladserne i Alfheim, og at

hverken ansatte eller elever har kunne følge med. Samtidig har der været meget sygefravær og et stort personaleflow, hvilket alt sammen har bidraget til den øgede udadreagerende adfærd.

Det blev oplyst af ansatte, at der næsten dagligt forekommer vold i form af fx knytnæveslag på bryst og i hovedet, spark, slag, kasten med ting for at ramme fx støvler, legetøj, sakse, borde og stole, at elever vrider armen rundt på ansatte, nikker skaller, slår med pinde/sten i nakken mv. Der har også været en episode, hvor en elev intentionelt slår en ansat på [redacted] hånd, som eleven ved er [redacted]. Den fysiske vold forekommer i alle 3 klasser. I både [redacted] og [redacted] er der [redacted], der er [redacted] og meget udadreagerende.

Særligt i [redacted] forekommer der verbale trusler fx i form af "Jeg slår dig ihjel", men også verbal vold i form af fx "Møgso" og "Dumme kælling".

I alle tre klasser forekommer der ødelæggelse af inventar, fx kasten med ting, rive ting ned fra væggene med mere næsten dagligt.

Virksomhedens forebyggelse

Voldspolitik, analyse og registrering af episoder med vold

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at Alfheim arbejder med registrering af episoder med vold, og at ledelse og arbejdsmiljørepræsentant opfordre til at ansatte registrerer alle episoder med udadreagerende adfærd. Ansatte oplyser, at de er i tvivl om, hvad der skal registreres, fx om verbale trusler og verbal vold skal registreres. Nogle ansatte registrerer kun, når episoderne er meget voldsomme.

Det blev oplyst af ledelsen, at hun ikke har kendskab til, hvordan der har været analyseret på hændelser tidligere, men at hun er ved at udarbejde et setup ift. hvordan man gør det fremadrettet. Bl.a. har hun været inde på kommunens hjemmeside og finde et skema til læring af ulykker. Ansatte oplyser, at de ikke tidligere har oplevet, at deres registreringer er blevet brugt til noget, eller at der er kommet tiltag og ændret praksis ud af dem.

Ledelsen oplyser, at de endnu ikke har nået at kigge på voldspolitikken, og ansatte oplyser, at de ikke er bekendt med, om der er en voldspolitik, samt at der ikke er en fælles definition af hvad vold er, og hvad man skal finde sig i. De ansatte har forskellige grænser ift. hvad de anser som vold.

Det blev oplyst af arbejdsmiljørepræsentanten, at man for ca. 6 år siden har arbejdet med voldspolitik, definition, registreringspraksis mv. men at Alfheim ikke var oprettet på det tidspunkt.

Risikovurdering

Det blev oplyst af ansatte og ledelse, at der ikke er udarbejdet risikovurdering på eleverne. Ansatte oplyser, at man i foråret 2022 har udarbejdet risikovurdering på 4 elever, men disse er ikke revideret, og elevernes adfærd har ændret sig markant siden. Ledelse og ansatte oplyser, at man har påbegyndt et arbejde med neuropsykologen, hvor man er i færd med at kortlægge, hvad der trækker den enkelte elev. Man er endnu ikke nået igennem alle elever, eller har implementeret det i dagligdagen. Der er ikke knyttet handlinger for de ansatte op på trickerpunkterne.

Samarbejde, støtte og opbakning

Det blev oplyst af ledelsen, at man har frikøbt en kompetent lærer fra en anden skole, der kan indgå i undervisningen og bl.a. co-teache.
 Det blev oplyst af ansatte, at de føler god støtte og opbakning fra den nye leder.

Oplæring og instruktion

Det blev oplyst af ledelsen, at hun har gjort alt, hvad hun kunne i de 2,5 uger hun har været på skolen, og bl.a. har planlagt 4 temadage for personalet i Alfheim med en neuropsykolog, hvoraf de 2 allerede har været afholdt. De afholdte temadage har bl.a. gået på, at arbejde med indretningen af tilbuddet, viden omkring diagnoser, adfærd og hvordan man tilgår eleverne samt individuel- og gruppesupervision. Dette skyldes at flere ansatte ikke konkret har den viden, de har brug for, for at arbejde med målgruppen. Ledelsen har en plan for, hvordan hun vil arbejde med voldsforebyggelsen fremadrettet.

Det blev oplyst af ansatte, at de ikke er instrueret i, hvordan de skal forholde sig ved episoder med vold, fx hvordan man arbejder konfliktnedtrappende, hvor man placerer sig, hvordan man går imellem elever, der slås, uden selv at blive udsat, samt hvordan man laver fastholdelser. Ansatte oplyser, at man har taget hul på dette ved temadagene, men at det ikke er implementeret i hverdagen. Ledelsen oplyser, at hun har haft samtaler med de ansatte, der har været ude for episoder med vold i den periode, hun har været på skolen, og hvor de bl.a. har drøftet dette, men at hun ikke er nået hele vejen rundt. Ledelsen er klar over problematikken, og har bl.a. derfor arrangeret temadagene omkring dette.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Det blev oplyst af ledelsen:

- At sygefraværet i Alfheim i 2022 ligger væsentligt over kommunens gennemsnit med 28,5 dage pr. ansat. En stor del af dette skyldes det psykiske arbejdsmiljø, herunder vold. Tendensen er fortsat ind i 2023, og der er i øjeblikket 2 ansatte, der er langtidssyge, hvor vold har været et delelement. Derudover har der været en langtidssygemelding på en voldsulykke sket den [REDACTED] 2022.
- At der igennem det seneste år har været et stort flow af medarbejdere. En del af dette skyldes det psykiske arbejdsmiljø, herunder vold.

Det blev oplyst af ansatte:

- At deres grænser for hvad der er normalt, og hvad man skal finde sig i har forrykket sig. Vold er blevet hverdag.
- At nogle ansatte er utrygge ved at arbejde med nogle af eleverne.

Anvendte regler

- § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 26 i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge problemer med vold. Områder, som kan være centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt nedenfor. Det kan være hensigtsmæssigt, at I selv finder frem til konkrete og specifikke løsninger til at forebygge risikoen for vold, og at I inddrager ansatte i dette arbejde.

For at forebygge risikoen for vold kan I fx:

- Sikre at voldspolitikken og definitionen på vold er kendt blandt de ansatte.
- Sikre at alle episoder med vold, herunder også verbale trusler og verbal vold registreres, således at arbejdsmiljøgruppen får det fulde billede af omfanget.
- Sikre at alle episoder med vold analyseres, og at der sker et tilbageløb fra arbejdsmiljøgruppen.
- Sikre at der udarbejdes en systematisk risikovurdering på alle elever med en kendt eller potentielt udadreagerende adfærd.
- Sikre at alle ansatte er instrueret i hvordan de skal forebygge episoder med vold, herunder hvordan man arbejder konfliktnedtrappende, hvor man placerer sig, hvordan man går imellem når elever slås uden selv at blive udsat, samt hvordan man indgår i en fastholdelse, så man passer bedst muligt på sig selv og eleven.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold. Se www.at.dk/d-4-3.

Arbejdstilsynet kan desuden henvise til værktøjer til risikovurdering på adressen: <https://voldsomudtryksform.dk/metoder/risikovurdering/> se også hæftet Risiko, tryghed og trivsel - Forebyggelse af vold med brug af redskaber til vurdering: <https://voldsomudtryksform.dk/publications/risiko-tryghed-og-trivsel-forebyggelse-af-vold-med-brug-af-redskaber-til-vurdering/>

I kan også finde inspiration på Arbejdstiljøweb.dk's temaside om vold i skolen: <https://www.arbejdstiljøweb.dk/trivsel/vold-og-trusler/vold-i-skolen>

I kan klage over påbuddet

Hvis I ønsker at klage over påbuddet, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet. Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. I behøver ikke at rette jer efter påbuddet, mens klagen bliver behandlet. Hvis vi fastholder påbuddet, sender vi klagen videre til Arbejdstiljøklagenævnet, som vil behandle jeres klage.

Følg jeres sag digitalt

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [Arbejdstiljø i din virksomhed](#). Her kan I bl.a. se kommende frister, og om Arbejdstilsynet vurderer, at I har efterkommet påbuddet.

Ring, hvis I har spørgsmål

I er velkomne til at ringe til Arbejdstilsynet på 70 12 12 88, hvis I har spørgsmål til påbuddet.

Venlig hilsen

Maj Olsson
Tilsynsførende